نظام تأديب الموظفين

١٣٩١هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم م/ ٧

التاريخ ١/ ٢/ ١٣٩١هـ

بعون الله تعالى

نحن فيصل بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادة (١٩) من نظام مجلس الوزراء ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) وتاريخ ٢٢ شوال عام ١٣٧٧هـ .

وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم (١٠٢٣) وتاريخ ٢٨/ ١٠/ ١٣٩٠هـ .

نرسم بما هو آت : ـ

اولا ـ الموافقة على نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا .

ثانيا ـ على نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء تنفيذ مرسومنا هذا ...



بسم الله الرحمن الرحيم



الرقم ..
التاريخ .
التوابع ..

قرار رقم ٢٠٢ وتاريخ ٢٨/٧/١٣٩٠هـ ...

ان مجلس الوزراء

بعد اطلاعه على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ١٧١١٨ في ١٣٨٩/٨/٢٨هـ .. المشتملة على مشروع نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية ...

وبعد دراسته لمشروع النظام المذكور ..

(يقرر مايلي)

١- الموافقة على مشروع نظام تأديب الموظف ومذكرته التفسيرية بالصيغة المرافقة لهذا ..

٢- وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرافقة لهذا ..

ولما ذكر حرر .....

النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : ....

التاريخ : ....

التوابع : ....

نظام تأديب الموظفين

القسم الأول

هيئة الرقابة والتحقيق

الباب الأول

في تشكيل الهيئة

مادة (١) تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة الرقابة والتحقيق) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء وتشكل من رئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الخامسة عشرة ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبة كل منهم عن المرتبة الثالثة عشرة ومن عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص.

ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مادة (٢) يعين رئيس الهيئة وتنهى خدمته بأمر ملكي ويعين الوكلاء وتنهى خدماتهم بأمر ملكي بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة (٣) تضم الهيئة الأجهزة التالية :

جهاز الرقابة.

جهاز التحقيق.

ويتكون كل جهاز من ادارات يعين عددها ودائرة اختصاص كل منها والاجراءات التي تسير عليها بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة (٤) تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والاجراءات

مادة (٥) مع عدم الاخلال بسلطة الجهة الادارية المختصة في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي :-

١- اجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والادارية.

٢- فحص الشكاوى التي تحال اليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والادارية.

٣- اجراء التحقيق في المخالفات المالية والادارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال اليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة.

٤- متابعة الدعوى التي تحال طبقا لهذا النظام الى هيئة التأديب.

مادة (٦) تثبت جميع اجراءات الرقابة والنتيجة التي تسفر عنها في محاضر خاصة تعد لهذا الغرض وترفع الى رئيس الهيئة لتقرير الاجراء المناسب.

مادة (٧) اذا رأى رئيس الهيئة ان أمرا يستوجب التحقيق ينتدب من يراه من المحققين لاجرائه ويجب اخطار الجهة الادارية التي يتبعها الموظف باجراء التحقيق قبل البدء به.

مادة (٨) على الجهات الحكومية تمكين المحقق من الاطلاع على ما يرى لزوم الاطلاع عليه من الأوراق والمستندات

وغيرها وتفتيش أماكن العمل إذا تطلب التحقيق ذلك بحضور الرئيس المباشر للموظف ويجب تحرير محضر بحصول التفتيش ونتيجته وحضور المتهم أو غيابه وذكر الحاضرين .

إذا امتنعت الجهة الحكومية عن تمكين المحقق من الاطلاع أو التفتيش يرفع رئيس الهيئة الأمر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه .

مادة (٩) إذا رأى رئيس الهيئة لأسباب جدية أن أمورا تستوجب تفتيش غير أماكن العمل فله أن يطلب إجراء ذلك من قبل السلطة المختصة ويجرى التفتيش بحضور المحقق .

مادة (١٠) يجرى التحقيق بحضور الشخص الذي يجرى التحقيق معه ما لم تقتض المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته .

مادة (١١) يكون التحقيق كتابيا ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة يبين فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه وتذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى التحقيق ولا يجوز الشطب أو التعديل في أوراق محاضر التحقيق .

مادة (١٢) بعد انتهاء التحقيق يعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصرف النظامي فيها .

وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها .

مادة (١٣) إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لرئيس الهيئة بعد أخذ رأي الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء .

القسم الثاني
هيئة التأديب

الباب الأول
في تشكيل هيئة التأديب

مادة (١٤) تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة التأديب) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء . وتشكل من رئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الخامسة عشرة ونائب للرئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة وعدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين .

مادة (١٥) يعين رئيس الهيئة وتنهى خدمته بأمر ملكي ، ويعين نائب الرئيس وتنهى خدمته بأمر ملكي بناء على اقتراح رئيس الهيئة .

مادة (١٦) تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة .

الباب الثاني
في الاختصاصات والإجراءات

مادة (١٧) تختص هيئة التأديب بنظر القضايا التأديبية التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق.(١)

(١) آلت اختصاصات هيئة التأديب إلى ديوان المظالم، وذلك بموجب المادة (الرابعة) من المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧هـ ، انظر ما صدر بشأن النظام



الرقم :
التاريخ :
الموافق :

مادة (١٨) تنظر القضايا المعروضة على هيئة التأديب بواسطة مجلس يشكل بقرار من رئيس الهيئة يتكون من رئيس وعضوين وأمين للمجلس ويحضره مندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق .

مادة (١٩) على رئيس مجلس المحاكمة حال ورود القضية إليه أن يحدد موعد النظر فيها ويتولى المجلس إبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق بذلك على أن لا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن عشرة أيام ويجب أن يتضمن إبلاغ المتهم صورة طبق الأصل من قرار الإحالة للمحاكمة .

مادة (٢٠) على المتهم أن يحضر جلسات المحاكمة بنفسه وله أن يستعين بمحام وأن يبدي دفاعه كتابة أو شفهيا وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع أقوالهم .

وإذا لم يحضر المتهم فعلى مجلس المحاكمة أن يمضي في إجراءات المحاكمة بعد أن يتحقق من أن المتهم قد أبلغ إبلاغا صحيحا .

مادة (٢١) تكون جميع الإبلاغات بخطابات رسمية ويتم إبلاغ المتهم على العنوان الثابت في أوراق القضية أو على مقر وظيفته التي يشغلها حسب الأحوال فإذا تعذر ذلك فيبلغ بواسطة الجريدة الرسمية .

مادة (٢٢) لا تصح جلسات مجلس المحاكمة إلا بحضور جميع أعضائه ومندوب هيئة الرقابة والتحقيق وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضاء المجلس .

مادة (٢٣) للمتهم أو من يوكله حق الاطلاع على أوراق التحقيق بحضور أمين مجلس المحاكمة وله بإذن من رئيس المجلس استنساخ صور منها .

مادة (٢٤) للمتهم ولمندوب هيئة الرقابة والتحقيق أن يطلبا رد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يوجب الرد .

وعلى رئيس الهيئة أن يفصل في هذا الطلب على وجه السرعة .

مادة (٢٥) إذا رأى رئيس هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة إلى المتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فعليه أن يعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتحيلها بدورها إلى الجهة ذات الاختصاص مع إخطار الجهة التي يتبعها الموظف بذلك .

مادة (٢٦) في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب .

مادة (٢٧) على مجلس المحاكمة أن يصدر قراره في القضية بأسرع وقت ممكن ويجب أن يكون القرار مكتوبا ومسببا . وترسل صور رسمية من القرار إلى من صدر في حقه وإلى الجهة التي يتبعها الموظف وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة وهيئة الرقابة والتحقيق .

مادة (٢٨) قرارات مجلس المحاكمة نهائية باستثناء القرارات الصادرة بفصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء .

مادة (٢٩) يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتيتين . . .

١ – إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله .

٢ – إذا ظهرت وقائع أو مستندات لم تكن معلومة وقت صدور القرار وكان من شأن ثبوتها براءة المتهم .

ويحوز طلب اعادة النظر على لجنة من رئيس ديوان الموظفين العام ورئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب فاذا تبين لهما جديته يعاد النظر في القرار بعد استئذان رئيس مجلس الوزراء في ذلك .

ولا يترتب على اعادة النظر في القرار وقف تنفيذه الا اذا قرر المجلس الذى يتولى النظر في القضية ذلك .

مادة (٣٠) لهيئة التأديب أن تفسر القرار التأديبي وتصحح مايقع فيه من أخطاء مادية .

القسم الثالث

اصول التحقيق والتأديب

مادة (٣١) يعاقب تأديبيا كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو ادارية وذلك مع عدم الاخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض .

مادة (٣٢) العقوبات التأديبية التى يجوز ان توقع على الموظف هي ...

أولا — بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو مايعادلها ...

١ — الانذار .

٢ — اللوم .

٣ — الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على الا يتجاوز المحسوم شهريا ثلث صافي الراتب الشهرى .

٤ — الحرمان من علاوة دورية واحدة .

٥ — الفصل .

ثانيا — بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو مايعادلها ...

١ — اللوم .

٢ — الحرمان من علاوة دورية واحدة .

٣ — الفصل .

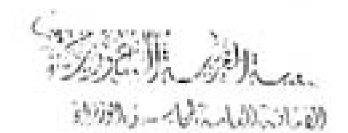
مادة (٣٣) لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الأجراءات التأديبية أو الأستمرار فيها .

ويعاقب الموظف الذى انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بغرامة لا تزيد على مايعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معا .

مادة (٣٤) يراعى في توقيع العقوبة التأديبية ان يكون اختيار العقوبة متناسبا مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملابسة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام .

ويعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات المادية الأدارية أو المالية اذا ثبت ان ارتكابه للمخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب صادر اليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة .

بسم الله الرحمن الرحيم



الرقم :
التاريخ :
المرفقات :

مادة (٣٥) يجوز للوزير المختص ان يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٢) عدا الفصل .
ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع اقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به .

مادة (٣٦) يجوز لمجلس الوزراء ان يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادتين (٣٢ ، ٣٣) .

مادة (٣٧) يجب ان يتضمن قرار هيئة الرقابة والتحقيق بالاحالة لهيئة التأديب بيان الأفعال المنسوبة الى المتهم على وجه التحديد .

مادة (٣٨) مع مراعاة احكام المواد (٣٦ ، ٤٠ ، ٤١) اذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق ان المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق الى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة الى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة .
وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه .

مادة (٣٩) تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير بالعقوبة فور صدور القرار فان لم يكن القرار صادرا بالتطبيق للمادة (٣٨) تعين ان يرسل لهيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صور من جميع اوراق التحقيق ، وللهيئة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسلمها للقرار وصور اوراق التحقيق ، اذا رأت ان المخالفة الصادر في شأنها القرار تستوجب الفصل أن تبلغ الوزير بذلك وتباشر التحقيق في القضية .

مادة (٤٠) اذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف الى هيئة الرقابة والتحقيق فاذا رأت الهيئة ان الأفعال المنسوبة الى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى الى مجلس التأديب .

مادة (٤١) يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض الى هيئة الرقابة والتحقيق اذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة .
فاذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق ان الوقائع تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى الى هيئة التأديب .

مادة (٤٢) تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي اجراء من اجراءات التحقيق أو التأديب وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين .

مادة (٤٣) يصدر قرار كف يد الموظف من الوزير المختص اذا رأى هو أو رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تقتضي ذلك .
ويعتبر الموظف المحبوس احتياطيا في حكم مكفوف اليد حتى يفرج عنه .
ويصدر مجلس الوزراء لائحة تحدد متى يعتبر الموظف المحبوس احتياطيا في حكم مكفوف اليد .

مادة (٤٤) الموظف الذي صدر حكم بحبسه يعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئوليته التأديبية .
ويجب ابلاغ هيئة الرقابة والتحقيق عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس .

مادة (٤٥) للموظف ان يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته .





الرقم : ....

التاريخ : ....

التوابع : ....

ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص .

القسم الرابع

أحكام عامة

مادة (٤٦) يكون لرئيس المصلحة المستقلة وللرئيس الأداري للمؤسسة العامة بالنسبة لموظفي اداراتهم من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي وزارته .

ويجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام .

مادة (٤٧) مع مراعاة احكام الأنظمة الخاصة يحاكم رئيس وأعضاء هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس وأعضاء هيئة التأديب تأديبيا أمام هيئة من ثلاثة أعضاء تشكل بأمر ملكي ولا يجوز أن توقع عليهم الا عقوبة اللوم أو العزل .

مادة (٤٨) يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة .

مادة (٤٩) يجوز بأمر جلالة الملك أن يعهد الى هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب بتطبيق الأنظمة الجزائية الأخرى ذات العلاقة بالموظفين .

مادة (٥٠) يقدم رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب -كل على حدة- تقريرا سنويا شاملا عن أعمال جهازه متضمنا ملاحظاته ومقترحاته .

المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين

ما أصدق عمر رضي الله عنه إذ وصف الوظيفة العامة بأنها أمانة وأنها يوم القيامة خزي وندامة الا من أخذها بحقها وأدى الذى عليه فيها . ذلك أن الموظف أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه ومسئول عن أن يبذل قصارى جهده للاسهام في حسن أداء المرفق الذى يعمل به للخدمة التي نيط أمرها بذلك المرفق . ومن هنا كان لابد أن تهتم الدولة اهتماما خاصا بحقوق الموظف وواجباته وأن تصدر النظم التي تتكفل بهما . وطبيعي ـ وهذه هي الظروف الخاصة التي تحيط بنشاط الموظف ـ أن تعني الدولة ـ وهي بصدد ضبط الوظيفة العامة بإرساء القواعد التي تحاسب من يخطئ من الموظفين حتى يكون الجزاء ردعا للمخطئ وعبرة لأمثاله ولذلك تحرص الدول المتقدمة في هذا الصدد على اصدار نظم تضع القواعد العامة للزجر اذا ما فرط الموظف في واجبه أو أخطأ وتقوم الأجهزة المسئولة التي تسهر على تنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق العدالة فلا يؤخذ بريء بجرم لا يسأل عنه ولا يفلت المسيء من العقاب .

وقد تضمن نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم ٤٢ وتاريخ ٢٦ / ١١ / ٧٧هـ بعض المواد التي تعالج هذه الناحية بيد أن هذه المواد أصبحت ـ بعد أن اتسع نشاط الدولة وتكامل جهازها الاداري ـ قاصرة عن أن تسد الحاجة وأن تواجه الأوضاع المتطورة ولذلك كان لابد من أن يفرد لهذا الأمر اهتمام خاص يتمثل في اصدار نظام بذاته يتناول شئون التأديب الاداري بالترتيب والتنسيق .

وهذا ما دعى الى وضع ((نظام تأديب الموظفين)) وقد راعى النظام أن تأتي أحكامه مبسطة بقدر الامكان حتى يبعد عن التعقيد الذى لا يتفق مع كونه التجربة المتكاملة الأولى للمملكة في هذا المضمار وأن يأخذ من النظريات الادارية الحديثة أعدلها حتى يوفر للموظف الضمانات الكافية دون أن يهدر المصلحة العامة ويترك مجالا للتهرب من المسئولية ولذا فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أولهما هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص ـ كما يدل عليه اسمها ـ برقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم والتحقيق مع من ينسب اليه تقصير منهم . ويتناول الثاني هيئة التأديب وهي الهيئة التي تسهر على محاسبة من يسفر التحقيق عن ادانته أو يشهد لأقل قرينة على أنه ارتكب ما يستحق المحاسبة والنظام فيما يسعى اليه ليس الا تطبيقا للمبدأ الذى بينه عمر رضي الله عنه عندما قال : أرأيتم اذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي ..؟ قالوا : نعم فقال لا ، حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته أم لا . ولكن النظام لم يجعل مسائل الرقابة والتحقيق والتأديب حكرا على هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب بل جاء واقعيا اذ ترك شطرا واضحا من هذه المسائل في يد الوزير المختص ـ أو من هو في مستواه ـ حيث أن الوزير هو الرئيس الاداري الأعلى لوزارته وأن من واجباته الأساسية أن يراقب مرؤوسيه وأن يحقق مع المخطئ منهم كما أن حسن ممارسته لسلطاته الرئاسية يقتضي أن تترك في يده بعض الاختصاصات الجزائية . وقد وازن النظام بين اختصاصات الوزير هذه وبين اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب موازنة تستهدف تحقيق فلسفته العامة وهي العدالة والحزم . والعدل في الشريعة السمحاء غاية لذاتها فكل ما يوصل اليها يعد شريعة وان لم يصرح الشارع به ويذكر تفاصيله وقد قال ابن القيم ان السياسة العادلة جزء من أجزاء الشريعة وفرع من فروعها . ومن ثم يقوم المجتمع الاسلامي على أنواع من النظم تضبط الصواب والخطأ وتحدد ما هو حسن وما هو قبيح وما هو ممنوع وما هو مباح . وليس غريبا أن يشترك الوزير المختص والهيئتان اللتان

يقصدها النظام في مثل هذه الاختصاصات لأن الجزاءات الادارية ليست عقوبات جنائية. فالجزاء الاداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وانزال جزاء به يناله في حياته الوظيفية بينما تعاقب الجزاءات الجنائية على ارتكاب الشخص لجريمة ما وتنزل به عقاباً يناله في حريته الشخصية أو في ماله. ولذا فأن النظم الادارية لا تذكر المخالفات الادارية على وجه الحصر بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقريرها اذا كان التصرف المنسوب للموظف يعتبر مخالفة ادارية تستوجب الجزاء الاداري . في حين أن النظام الجنائية تذكر عادة الجرائم على سبيل الحصر . . بيد أن النظام الادارية وأن لم تحدد المخالفات الادارية تحديداً بحصرها الا أنها تشترك مع غيرها من النظم في تحديد الجزاءات التي يجوز توقيعها تحديداً دقيقاً لا يترك مجالاً للتقدير عند التطبيق الا فيما يتعلق باختيار الجزاء وتحديده من عدمه. وهذا ما أخذ به النظام .

كذلك سار النظام على نظرية مستقرة في الفقه الاداري وهي أن الجزاء الاداري لا يعتبر حكماً قضائياً بل قراراً ادارياً ولذلك لا يجوز الطعن عليه بالنقض كما يجوز ذلك بالنسبة للأحكام القضائية. ولذا حصر الطعن عليه في طلب اعادة النظر في حالات محدودة تستوجبه نص عليها النظام. على أنه نظراً لخطورة الجزاء الاداري وآثاره الماسة على الحياة الوظيفية للموظف فقد أخذ النظام – سايرا بذلك الاتجاهات الادارية الحديثة بقدر من الضمانات التي تحيط بالحكم القضائي وذلك لأن الجزاء الاداري وأن كان قراراً ادارياً الا أنه يحتل بين القرارات الادارية بمركز فريد .

ولعل من المناسب في هذا المقام أن يفرق بين الجزاء الاداري – بوصفه قراراً ادارياً – وبين القرارات الادارية الاخرى التي تتعلق بسير الوظيفة العامة اذ أن الاولى تقصد الى توقيع العقاب على الموظف بينما تسعى القرارات الادارية بمفهومها العام الى تحسين ظروف قيام المرفق بالخدمة العامة الموكولة اليه ومن ثم فان تنسيق الموظف مثلاً هو قرار اداري يتعلق بحسن سير الوظيفة العامة وليس جزاء ادارياً في مفهوم النظام كما أن كف اليد لا يعتبر جزاء ادارياً لأنه ليس الا اجراء تحفظياً تتخذه الادارة لابعاد الموظف – في ظروف معينة – عن الوظيفة لضمان الوصول الى الحقيقة مجردة بعيدة عن التأثير أو التزييف .

تلك هي الافكار العامة التي تكمن وراء الاحكام التي تضمنها النظام صيغت على نحو يكفل للموظف الكفء النزيه الحماية ، ويضرب على يد الموظف المهمل أو الخائن وبذلك يتوفر للجهاز الاداري الجو المناسب للعمل بعيداً من تعريض الموظف الصالح لما يعرقل حسن ادائه لعمله من اتهامات غير جدية واجراءات غير عادلة والسماح لغيره بالعبث والتلاعب .

وينقسم النظام الى أربعة أقسام رئيسية : القسم الاول في هيئة الرقابة والتحقيق والقسم الثاني : في هيئة التأديب ، والقسم الثالث : في اصول التحقيق والتأديب والقسم الرابع : في احكام عامة .

ويتفرع القسم الاول الى بابين : الباب الاول في تشكيل هيئة الرقابة والتحقيق ، فينص في المادة الاولى على انشاء تلك الهيئة وحتى يضمن لها الاستقلال والكفاءة اشترط أن يكون رئيسها ممن لا تقل مرتبتهم عن المرتبة الخامسة عشرة وهي اعلى مراتب الوظائف العامة التي تنظمها كادر الموظفين العام ومن ثم فانه ترك الباب مفتوحاً عندما تستدعي الحاجة – لكي يقوم على رئاسة هذه الهيئة من هو في مرتبة تعلو تلك المرتبة وقد طبق المفهوم نفسه بالنسبة للوكلاء وجعل تعيين الرئيس والوكلاء وانهاء خدماتهم بأمر ملكي مادة (٢) .

وحرصا على حسن قيام الهيئة بالأعباء الملقاة عليها قسمت المادة (٣) الأجهزة التي تتشكل منها الهيئة الى قسمين هما قسم الرقابة وقسم التحقيق حتى يتفرغ كل قسم الى واجباته بالكفاءة والتخصص المرجوين وان كان هذا لا يعني استقلال كل من القسمين عن الآخر فهما جهازان مرتبطان يكونان هيئة واحدة تخضع لرئاسة واحدة تنسق بين عمليهما وتشرف على مجهودهما .

أما الباب الثاني فيتكلم عن اختصاصات الهيئة والاجراءات التي تسير عليها . وحتى لا يساء فهم المقصود من منح الهيئة اختصاصا بالرقابة والتحقيق فقد قيدت المادة (٥) تلك الاختصاصات بأن تكون في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام . فهي ليست رقابة مطلقة من كل قيد ولا تحقيقا بلا حدود وانما رقابة وتحقيق في النطاق الذي رسمه النظام ولعل من الجدير بالذكر أن نشير هنا الى أن الفقرة (أ) من المادة (٥) عندما تكلمت عن المخالفات المالية والادارية انما قصدت أن ينصرف هذا التعبير الى أوسع معانيه ليشمل كافة المخالفات التي يرتكبها الموظف بوصفه موظفا . وهذا فإن اهمال الموظف لأداء واجبات الوظيفة يمكن أن يندرج تحت هذا المفهوم . وقد درج النظام على استعمال هذا المفهوم الواسع للتعبير في كافة احكامه الأمر الذي يجب أن يكون محل اعتبار عند تفسير أو تطبيق احكام المواد الأخرى من النظام .

ورغم أن النظام قد راعى الاختصار في قواعد الاجراءات تاركا التفاصيل الى اللوائح التي تصدر تطبيقا لأحكام المادة الثالثة الا أنه رأى أن يدرج بعض القواعد الأساسية التي تضمن عدم المساس بحرية الموظف الا طبقا للأصول السليمة والأحكام النظامية فنص في المادة (٩) على ضرورة اثبات جميع اجراءات الرقابة كتابة وهذا أيضا هو ما تاليه في المادة (١١) بالنسبة للتحقيق . كذلك رأى النظام أن تكون الجهة الادارية التي يتبعها الموظف على علم مسبق بما يتخذ حياله من اجراءات وذلك من قبيل التنسيق بين الاختصاصات، وحتى يضمن حسن تعاون الجهات الادارية مع الهيئة وتقديم المساعدات اللازمة . نص على ذلك في المادة (٧) ومن المتوقع أن تقوم الجهات الادارية لدى اخطارها من قبل الهيئة بتسهيل مهمة الهيئة ومعاونتها فيما تتخذه من اجراءات وألا تمتنع عن تمكين المحقق من الاطلاع أو التفتيش الا اذا كان لديها من الأسباب الوجيهة الجدية ما يدفعها الى ذلك وعندئذ يكون الفصل في الأمر من اختصاص رئيس مجلس الوزراء الذي يأمر بما يراه (مادة ٨) .

وواضح أن النظام قد فرق بين تفتيش أماكن العمل أي الأماكن التي يعمل بها الموظف وهي الأماكن المرتبطة بالجهة الادارية التي يعمل بها وبين تفتيش الأماكن الخاصة والأشخاص فجعل للهيئة سلطة اجراء التفتيش الأول واستلزم في الحالة الثانية أن يجري التفتيش بمعرفة السلطة المختصة بأجراء مثل هذا التفتيش طبقا للأنظمة المعمول بها في المملكة . وغني عن الذكر أن طلب رئيس الهيئة الى الجهة المختصة اجراء التفتيش (مادة ٩) لا يعتبر أمرا للجهة المختصة المذكورة ومع ذلك فأن المتوقع ألا تحجم الجهة المختصة عن الاستجابة لهذا الطلب الا اذا قام لديها مانع نظامي واضح يبرر هذا الأحجام ولم يتعرض النظام للأجراء الذي يتبع في حالة قيام خلاف من هذا القبيل بين الهيئة وبين الجهة المختصة لأن النظام خاص بتأديب الموظفين وليس مما يدخل في نطاقه أن ينص على احكام الزامية بالنسبة لجهات الأمن وتأسيسا على أن المصلحة العامة التي يستهدفها الجميع سوف تقلل الى حد كبير من وقوع مثل هذا الخلاف وانه اذا وقع فأن المسئولين في الجهتين يمكنهما بالأتفاق المشترك الوصول الى حل له أو رفع الموضوع الى ولي الأمر .

ومن الضمانات التي قررها النظام أن يجري التحقيق بحضور الشخص المحقق معه فهذه هي القاعدة والاستثناء هو عدم الحضور، ومن المبادئ الأصولية أن الاستثناء لا يلجأ اليه الا عند الضرورة ولا يجوز التوسع في تطبيقه . ونص المادة (١٢) على أن يرفع التحقيق الى رئيس الهيئة لاتخاذ ما يراه متفقا مع النظام يفيد أنه بعد أن انتهى هذا الاختصاص بضرورة احالة التحقيق الى الجهة المختصة بالفصل فيه اذا ما اتضح أنه يتضمن جريمة جنائية . بمعنى هذا أن التصرف الاداري في الافعال المنسوبة للموظف سوف يعلق الى أن يتم الفصل جنائيا في تلك الافعال كل ذلك مع ملاحظة ما نصت عليه المادة (١٦) من النظام ، وجاءت المادة (١١) لتسمح لرئيس الهيئة أن يقترح على مجلس الوزراء بعد أخذ رأي الوزير المختص فصل الموظف لشبهات قوية تجعله غير صالح للاستمرار في الوظيفة وذلك معالجة لحالات يحسن فيها اتخاذ مثل هذا الاجراء دون الخوض في اجراءات المحاكمة ومن المعروف أن رئيس الهيئة سوف يمارس هذه الصلاحية عن طريق رئاسة مجلس الوزراء .

ويتفرع القسم الثاني الذي يتناول هيئة التأديب كذلك الى بابين فيعالج الباب الأول تشكيل هيئة التأديب وقد نص النظام في المادة (١٤) على انشاء الهيئة وشرط بالنسبة لرئيسها ونائبه على أن يكونا من كبار المسئولين لما تقدم بالنسبة لرئيس هيئة التحقيق ووكلائه . ومفهوم المادة أنه اذا غاب رئيس الهيئة فان نائب الرئيس يحل محله في اختصاصاته وسلطاته تلقائيا اثناء فترة الغياب ولذا عبرت المادة عن النائب بأنه نائب الرئيس في حين سمي مقابله في هيئة التحقيق باسم الوكيل .

وقد نصت المادة (١٦) على أن تصدر الهيئة لائحة داخلية وقد ترك النظام لهذه اللائحة أن تشتمل على ما ترى الهيئة حاجة الى تنظيمه من قواعد واجراءات لم يأت بخصوصها في النظام ومن ثم فأن تعبير اللائحة الداخلية في حكم المادة (١٦) يجب أن يحمل على هذا المعنى .

وتناول الباب الثاني اختصاصات الهيئة واجراءاتها وقد قصر النظام اختصاص الهيئة على القضايا التي تحال اليها من هيئة الرقابة والتحقيق الا اذا رأى مجلس الوزراء اضفاء اختصاصات اضافية على الهيئة طبقا للمادة (٤٦) من النظام .

وقد نظم اجراءات المحاكمة التأديبية فأعطى مهلة لا تقل عن عشرة أيام بين ابلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق وبين تاريخ عقد أول جلسة وذلك حتى يتدبر المتهم أمره ويعد نفسه وكذا هيئة الرقابة والتحقيق (مادة ١٩) واستلزم حضور المتهم بنفسه وأن كان قد أجاز له أن يستعين بمن يدافع عنه من المحامين وخص له حق استدعاء الشهود . على أنه لم يعلق اتخاذ اجراءات المحاكمة على حضور المتهم ولذا فان المتهم الذي يبلغ ابلاغا صحيحا بالمثول أمام مجلس المحاكمة ويتخلف عن الحضور يعرض نفسه لصدور حكم عليه دون سماع ما قد يريد أن يقدمه لمجلس المحاكمة من أدلة أو دفاع أو شهود (مادة ٢٠) وطبيعي اذن أن يتعرض النظام لطريقة الابلاغ الصحيحة في المادة (٢١) فاستلزم أن يكون الاعلان على العنوان الفعلي للموظف وقت اجراء الاعلان وهذا العنوان لا يخرج من أن يكون اما عنوان العمل الذي يعمل به الموظف وقت التحقيق أو عنوان العمل الذي قد يكون نقل اليه بعد ذلك أو مقر اقامته حسب الأحوال فاذا لم يعرف للموظف عنوان فعلي اكتفي في اعلانه بنشر الابلاغ في الجريدة الرسمية أخذا بالأحوط .

وتستلزم المادة (٢٢) لصحة الجلسة أن يحضر جميع الاعضاء وكذا مندوب هيئة الرقابة والتحقيق ومن ثم فأن





غياب أي من هؤلاء يبطل الإجراءات التي قد يتخذها مجلس المحاكمة أثناء غيابه ولا تصح حتى اذا حضر وأجازها بعد ذلك لأن الأصل هو أن تتم الإجراءات أمام المجلس الذي يقوم بالمحاكمة التأديبية وليس لزاماً أن يكون مندوب هيئة الرقابة والتحقيق الذي يحضر جلسات المحاكمة هو ذات الشخص الذي قام بإجراءات الرقابة والتحقيق .

كذلك أعطت المادة (٢٣) للمتهم ولوكيله حق الاطلاع على أوراق التحقيق أما استنساخ صور منها فقد علقته على اذن من رئيس مجلس المحاكمة وواضح ان هذا لا يعني منع الموظف من أن يأخذ أثناء الاطلاع بعض الملاحظات التي تساعده على تذكر ما تضمنته الأوراق وانما يعني أن الذي يتطلب الاذن هو استنساخ صور كاملة صدق عليها من أوراق التحقيق . ومن المفروض أن منع الموظف من استنساخ صور التحقيق يرتبط بالأمن والسرية اذا تطلب الأمر ذلك فان لم يوجد المبرر فان المنع لا يكون في محله .

ومن الضمانات التي كفلها النظام للموظف المتهم حقه في أن يرد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة اذا كان هناك سبب يبرر ذلك (مادة (٢٤)) ومن المفروض أن الأسباب التي تبرر الرد هي الأسباب التي تمس حيدة عضو المجلس أو نزاهته ، ولا يعني قبول الرد أن عضو مجلس المحاكمة الذي رد قد قام به حتما سبب يقلل من كرامته أو يستدعي مساءلته .

وتنسيقاً للإجراءات بين الجهات المختلفة التي قد تختص بالنظر في الفعل المنسوب للموظف نصت المادتان (٢٥، ٢٦) على أنه اذا رأت هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة للمتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فتعيد الأوراق الى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفي هذه الحالة توقف اجراءات المحاكمة التأديبية الى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة جنائياً والمادتان بهذا تتكلمان عن الإجراءات التأديبية منذ بدء اتصالها بهيئة التأديب سواء أكانت القضية قد أحيلت الى مجلس المحاكمة أم لم تكن قد جرت احالتها بعد .

وتتكلم المادتان (٢٧، ٢٨) عن قرارات مجلس المحاكمة فتتطلب الإسراع في اصدارها وإرسال صور رسمية منها الى جهات معينة وجعلتها نهائية الا في حالة العزل بالنسبة لمن يشغلون الوظائف الكبرى في الدولة اذ علقت ذلك على تصديق رئيس مجلس الوزراء . كما فتحت المادة (٢٩) الباب للمتهم للطعن على القرار بطلب اعادة النظر فيه اذا توافرت الشروط التي وضعتها المادة لذلك، وجعلت المادة (٣٠) الاختصاص بتفسير القرار لهيئة التأديب ومن المفروض أن الهيئة سوف تمارس هذه الصلاحية عن طريق احالة القرار الى احد مجالس المحاكمة فاذا كان المجلس الذي اصدر القرار قائماً بذات اشخاصه يحال القرار اليه لتفسيره أو تصحيح ما وقع به من أخطاء مادية .

أما القسم الثالث من النظام فيتناول أصول التحقيق والتأديب وتنص المادة (٣١) على استحقاق العقوبة اذا ما ارتكب الموظف مخالفة مالية أو ادارية . وهنا لم يحدد النظام المخالفات على وجه الحصر بل ترك ذلك ـ كما أوضح في صدر هذه المذكرة ـ للسلطة المشرفة على التأديب لتقرر ما اذا كان الفعل المنسوب للموظف يمكن أن يكون مخالفة تأديبية تستحق العقاب أولاً ولكن النظام جاء ـ مسايرة للتشريعات الحديثة ـ بتعداد يحصر الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف (مادة ٣٢) وفرق في ذلك بين المناصب الكبرى وما هو دونها وجعل لكل من المناصب ما يتفق مع متطلباته .

ونظراً لأن النظام أخذ بالنظرية التي تجيز ـ في حدود معينة ـ مساءلة الموظف عن أخطائه التأديبية حتى بعد انقطاع صلته بالوظيفة فقد نص في المادة (٣٣) على أن انقطاع الموظف عن الوظيفة لا يمنع من الاستمرار في الإجراءات التأديبية اذا كانت قد بدأت قبل ذلك الانقطاع أو من اتخاذها ابتداءً اذا لم تكن قد بدأت قبل الانقطاع.





وقد حصر النظام العقوبات التي توقع على الموظف الذي انتهت خدماته في الغرامة والحرمان من العودة الى الخدمة لأنهما هما العقوبتان اللتان يمكن ان يكون لهما اثر أو جدوى بالنسبة للموظف بعد انفصاله من الخدمة حيث أن باقي العقوبات تهدف - كما أوضح من قبل - الى المساس بالموظف في حياته الوظيفية ذاتها . ومن المفروض عند الحكم على الموظف بالحرمان من العودة للخدمة أن يقرر مجلس المحاكمة تاريخ بدء المدة التي يحرم الموظف خلالها من العودة للخدمة فاذا لم يتضمن القرار ذلك التحديد احتسبت المدة من تاريخ صدور القرار .

وفي مجال الكلام عن الظروف المخففة والمشددة عند توقيع العقوبة رأى النظام أن يعفى الموظف من العقوبة اذا ارتكب المخالفة بناء على أمر مكتوب صادر له من رئيسه رغم تنبيه الموظف للرئيس كتابة بأن العمل المرتكب يكون مخالفة ونظرا لأن الأصل هو اشتراك الموظف في المسئولية الادارية اذ لا طاعة في معصية فقد رأى النظام أن يقصر هذا الاعفاء على المخالفات الادارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية . كما انه لم يصرف الاعفاء الى كافة المخالفات الادارية والمالية بل قصره على العادية منها أي على المخالفات البسيطة دون الجسيمة ومن ثم فأن أمر الرئيس لا يعفى المرؤوس من المسئولية الادارية بالنسبة للمخالفات الادارية والمالية الجسيمة .

ونظرا لأن فورية توقيع الجزاء في ذاتها قد تكون من الوسائل الناجحة لردع المسيئين فقد رأى النظام أن يترك للوزير الاختصاص بتوقيع الجزاءات التي حددها النظام عدا جزاء الفصل .

ويجب الا يوقع الوزير الجزاء الا اذا سبق ذلك تحقيق مكتوب تسمع فيه اقوال المتهم ويحقق دفاعه . (مادة ٣٥) ولا يملك الوزير توقيع عقوبات على الموظف الذي انتهت خدماته لأن ذلك من اختصاص مجلس المحاكمة (مادة ٣٦) .

وتستلزم المادة (٣٧) أن يتضمن قرار الاحالة بيان الأفعال المنسوبة للمتهم على وجه التحديد بيد أن هذا لا يعني أن مجلس المحاكمة عليه أن يتقيد بهذا البيان فللمجلس أن يكيف الوقائع بما يراه وأن يطبق عليها المواد المناسبة وكل ما هنالك فأنه يتقيد فقط بنطاق الدعوى حسبما حددته هيئة الرقابة والتحقيق بمعنى أنه لا يجوز ان ينظر في دعوى لم تحلها عليه هيئة الرقابة والتحقيق ولو كانت مرتبطة بالدعوى المحالة اليه اذ يكون الأجراء المناسب في هذه الحالة هو تنبيه هيئة الرقابة والتحقيق الى تلك الحقيقة .

وحتى لا يجري التداخل بين اختصاصات الوزير واختصاصات هيئة التأديب فقد تكفلت المواد (٣٥ ، ٣٦ ، ٤٠ ، ٤١) برفع ذلك التداخل اذ جعلت الأختصاص بتوقيع العقوبات لهيئة التأديب في الحالات التاليـــة . . .

أ - أن تكون العقوبة المطلوب توقيعها هي الفصل . ومع ذلك فقد تحال القضية الى هيئة التأديب بقصد توقيع عقوبة الفصل ويرى مجلس المحاكمة توقيع عقوبة أخرى فلا يمنع طلب توقيع عقوبة الفصل المجلس من توقيع الجزاء الذي يراه مناسبا .

ب - أن يكون الموظف لدى احالته الى المحاكمة التأديبية قد انتقل من الجهة الادارية التي ارتكب بها المخالفة الى جهة أخرى . والمقصود هنا أن يكون قد خرج من التبعية الادارية لوزير ما الى التبعية الاداريـــة لوزير آخـــر .

وقد راعى ~~رأى~~ النظام في ذلك أن يتفادى تضارب السلطات بين الجهتين التي كان بها الموظف والتي نقل اليها ولذلك يمنح سلطة التأديب لجهة محايدة من الأثنين وهي هيئة التأديب .

جـ - أن يرتكب موظفون تابعون لأكثر من جهة ادارية مخالفة ادارية واحدة أو أكثر من مخالفة ولكنها مخالفات مرتبطة والحكمة في منح الأختصاص هنا هي ذات الحكمة التي بررت الأختصاص في الفقرة السابقة .





د ـ أن يكون الموظف قد ترك الخدمة قبل توقيع العقوبة عليه .

أما فيما عدا هذه الحالات فإن الاختصاص فيها بتوقيع الجزاء الإداري يعود الى الوزير .

وقد جاءت المادة (٤٢) بأحكام سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم ونصت على أن مدة التقادم تنقطع اذا اتخذ اجراء ضد المتهم ، وغني عن الذكر انه اذا تعدد المتهمون واتخذ اجراء ضد احدهم فإن هذا الاجراء يقطع مدة التقادم بالنسبة لكافة المتهمين سواء منهم من اتخذ الاجراء ضده ومن لم يتخذ .

وأوجبت المادة (٤٤) أن يعرض أمر الموظف الذي حكم بحبسه على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئوليته التأديبية ، وتخصيص هذه الحالة بالحكم لا ينفي أن حبس الموظف في ذاته من شأنه أن يكون مظنة لاثارة الشبهة حول سلوكه الوظيفي ، مما يجعل لهيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال أن تبحث مدى دلالة حبس الموظف على ارتكابه للمخالفة التأديبية ولهذا فقد قررت المادة ذاتها وجوب ابلاغ هيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس دون أن تحدد الجهة التي عليها هذا الابلاغ تاركة ذلك لظروف الحال ، ومن المفروض ان تقوم أول جهة ادارية تعلم رسميا بأمر حبس المتهم بابلاغ هيئة الرقابة والتحقيق بذلك ومن المفضل لحسن سير الاجراءات أن تقوم جهة الأمن التي اجرت القبض بابلاغ كل من الجهة التابع لها الموظف وهيئة الرقابة والتحقيق بأمر ذلك الحبس فور حصوله .

واذا كانت المادة (٤٥) تقرر حق الموظف في أن يرد اعتباره الاداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي بحقه فإن ذلك رهن بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي اظهرها في أداء عمله خلال فترة الاختبار هذه كما أن رد الاعتبار على هذا النحو لا يسقط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضد الموظف من مخالفات ادارية أو مالية كالتعويض مثلا .

ويختص النظام القسم الرابع والأخيرة منه للأحكام العامة فتحيل المادة (٤٦) لمن يرد ذكرهم فيها الصلاحيات المقررة للوزير ومن بين هؤلاء الرئيس الاداري للمؤسسة العامة وهو من يشغل اعلى منصب تنفيذي في المؤسسة اما كان المسمى الحقيقي للوظيفة وتضيف المادة ذاتها حق الوزير في أن يفوض بعض صلاحياته المقررة في النظام وبذلك تكون قد فصلت بالنسبة لهذا الموضوع بالذات في خلاف فقهي يدور حول حق الوزير في أن يفوض في صلاحياته النظامية .

وتقرر المادة (٤٧) ان تجرى محاكمة رئيس واعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب تأديبيا أمام هيئة خاصة نصت عليها الا أنها جعلت ذلك مشروطا بألا يكون هؤلاء ممن يخضعون لنظام خاصة تقرر أحكاما أخرى للتأديب فلو افترضنا أن رئيس أي من هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب كان بمرتبة الوزير فأنه حتما يخضع للقواعد التي ينص عليها النظام الخاص بمحاكمة الوزراء . ثم تأتي بعد ذلك المادة (٤٨) لتقرر خضوع جميع الموظفين المدنيين سواء كانوا موظفين عموميين أم من موظفي الأشخاص المعنوية العامة للأحكام التي جاء بها النظام وذلك باستثناء اعضاء السلك القضائي . وتعبير الموظفين في هذه المادة بذاتها لا يشمل مستخدمي الدولة الذين يوصفون عادة بأنهم خارج الهيئة ، كما لا ينصرف تلقائيا الى الموظفين المتعاقدين فهؤلاء يخضعون للأحكام الخاصة بهم فإن سمحت تلك الأحكام بخضوعهم لأحكام هذا النظام كله أو بعضه كان خضوعهم بناء على ذلك والا فيتبع في حقهم ما تقضي به تلك الأحكام على أن هذا لا ينفي ـ في كافة الحالات ـ خضوعهم فيما ينسب اليهم من مخالفات لاختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وتبعا لما تضمنه النظام من أحكام تتعلق بالرقابة والتحقيق .





الأمانة العامة لمجلس الوزراء

الرقم

التاريخ

التوابع

وقد خلا من النظام المادة (٤٩) لتواجه حاجة قائمة الآن بالنسبة للجزاءات التي صدرت بها أنظمة دون أن يكون هناك جهاز مختص بتطبيق أحكام تلك التي جاء بها المرسوم الملكي رقم ٣٤ وتاريخ ٢١/١١/١٣٧٧هـ فتركت لتقدير جلالة الملك المعظم أمر إعطاء الاختصاصات بتطبيق أحكام تلك الأنظمة على هيئة الرقابة والتحقيق أو على هيئة التأديب أو على الجهازين معاً إلى أن يجري تنظيم ذلك الاختصاص على نحو آخر. وواضح من نص المادة أنها تتعلق بالموظفين خاصة أيا كانت علاقتهم الوظيفية بالدولة. وطبيعي أن يفرض النظام في ختامه على كل من رئيس هيئة الرقابة و التحقيق ورئيس هيئة التأديب واجب تقديم تقرير سنوي يرفع إلى مقام رئيس مجلس الوزراء يبث من خلاله كل منهما ما عن من ملاحظات ومقترحات. وفي ذلك رقابة عليا على أعمال الجهازين وسعي مستمر للوصول بهما إلى المستوى اللائق. وهذا تطبيق آخر يمارسه ولي الأمر عملاً بمبدأ الرقابة العليا الذي أشار إليه عمر رضي الله عنه وتقدم بيانه ......

ما صدر بشأن النظام

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم - م / ٥١

التاريخ - ١٧ / ٧ / ١٤٠٢هـ .

بعون الله تعالى

نحن خالد بن عبد العزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادتين (١٩) و (٢٠) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٨) وتاريخ ٢٢ / ١٠ / ١٣٧٧هـ .

وعلى نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢ / ١٣ / ٨٧٥٩) وتاريخ ١٧ / ٩ / ١٣٧٤هـ

وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (٩٥) وتاريخ ٢٥ / ٦ / ١٤٠٢هـ .

رسمنا بما هو آت :

المادة الأولى :-

الموافقة على نظام ديوان المظالم بالصيغة المرافقة لهذا .

المادة الثانية :-

تتولى هيئة الرقابة والتحقيق بالاضافة الى الاختصاصات المسندة اليها التحقيق في جرائم الرشوة والتزوير والجرائم المنصوص عليها في المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ٢٩ / ١١ / ١٣٧٧هـ .

المادة الثالثة :-

تحال الى هيئة الرقابة والتحقيق القضايا التي تحت التحقيق لدى ديوان المظالم وتلك التي أكتمل فيها التحقيق ولم تقدم لهيئات الحكم لمباشرة اختصاصها بشأنها . وينقل المحققون الذين يباشرون هذا العمل بديوان المظالم بوظائفهم واعتماداتهم الى هيئة الرقابة والتحقيق ، ويتم تحديد المحققين الذين ينقلون بالاتفاق بين رئيس الديوان ورئيس الهيئة .

المادة الرابعة :-

تؤول اختصاصات هيئة التأديب المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين وقرارات مجلس الوزراء الى ديوان المظالم ، وتحال اليه جميع القضايا التأديبية .

المادة الخامسة :-

تدمج ميزانية هيئة التأديب في ميزانية ديوان المظالم ، وينقل أعضاء مجالس الحكم وجميع الموظفين والمستخدمين والعمال في الهيئة بوظائفهم واعتماداتهم الى ديوان المظالم .

المادة السادسة :-

يجوز استثناء خلال خمس السنوات التالية لنفاذ النظام أن تقوم لجنة الشؤون الادارية لاعضاء الديوان بالنظر في احالة من ترى عدم صلاحيته لعضوية الديوان على التقاعد ويصدر قرار الاحالة على التقاعد في هذه الحالة بأمر ملكي .

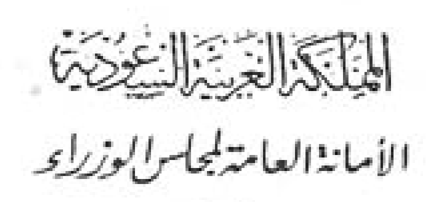
المادة السابعة :-

ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد سنة من تاريخ نشره .

المادة الثامنة :-

على نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا . ،،،

بسم الله الرحمن الرحيم





الرقم
التاريخ
المشفوعات

قرار رقم ٩٥ وتاريخ ٢٥/ ٦/ ١٤٠٢هـ.

ان مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة المرفوعة الى حضرة صاحب السمو الملكي نائب رئيس مجلس الوزراء من معالي رئيس ديوان المظالم برقم ٢٣٣ وتاريخ ١٣٩٩/٩/٢٠هـ. والمتعلقة بمشروع نظام جديد لديوان المظالم .

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في شعبة الخبراء برقم ٤٣ وتاريخ ١٤٠١/٤/١٣هـ.

يقرر ما يلي

١- الموافقة على نظام ديوان المظالم ومذكرته الايضاحية بالصيغة المرافقة لهذا .

٢- تتولى هيئة الرقابة والتحقيق بالاضافة الى الاختصاصات المسندة اليها التحقيق في جرائم الرشوة والتزوير والجرائم المنصوص عليها في المرسوم الملكي رقم ٤٣ وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩هـ.

٣- تحال الى هيئة الرقابة والتحقيق القضايا التى تحت التحقيق لدى ديوان المظالم وتلك التى اكتمل فيها التحقيق ولم تقدم لهيئات الحكم لمباشرة اختصاصها بشأنها ، وينقل المحققون الذين يباشرون هذا العمل بديوان المظالم بوظائفهم واعتماداتهم الى هيئة الرقابة والتحقيق ويتم تحديد المحققين الذين ينقلون بالاتفاق بين رئيس الديوان ورئيس الهيئة .

٤ - تؤول اختصاصات هيئة التأديب المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين وقرارات مجلس الوزراء الى ديوان المظالم ، وتحال اليه جميع القضايا التأديبية .

٥- تدمج ميزانية هيئة التأديب في ميزانية ديوان المظالم ، وينقل اعضاء مجالس الحكم وجميع الموظفين والمستخدمين والعمال في الهيئة بوظائفهم واعتماداتهم الى ديوان المظالم .

٦- يجوز استثناء خلال خمس السنوات التالية لنفاذ النظام أن تقوم لجنة الشؤون الادارية لاعضاء الديوان بالنظر في احالة من ترى عدم صلاحيته لعضوية الديوان على التقاعد ، ويصدر قرار الاحالة على التقاعد في هذه الحالة بأمر ملكي .

٧- يعمل بالمواد السابقة بعد سنة من تاريخ نشر المرسوم الملكي الصادر بالموافقة عليها .

٨- نظم مشروع مرسوم ملكي بما ورد في الفقرات السابقة صورته مرافقة لهذا .

٩- تشكل لجنة من رئيس ديوان المظالم ومندوب عن وزارة المالية والاقتصاد الوطني ومندوب عن الديوان العام للخدمة المدنية ومندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق للقيام بما يلي :-

أ - نقل المستشارين والمحققين العاملين في ديوان المظالم والمعينين على درجات السلك القضائي الى الدرجات المقابلة لها في نظام ديوان المظالم عند نفاذه .

ب - وضع قواعد لتصنيف المعينين على سلم رواتب نظام الخدمة المدنية من المستشارين والمحققين العاملين في ديوان المظالم واعضاء مجالس الحكم العاملين في هيئة التأديب ونقلهم الى درجات اعضاء الديوان ورفعها الى مجلس الخدمة المدنية لاصدار قرار بشأنها قبل نفاذ نظام ديوان المظالم .

١٠- على رئيس ديوان المظالم ورئيس هيئة الرقابة والتحقيق وضع الترتيبات اللازمة لتنفيذ ماورد في الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من هذا القرار.

١١- يعمل بما ورد في الفقرتين التاسعة والعاشرة اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار.

ولما ذكر حرر.

نائب رئيس مجلس الوزراء

بسم الله الرحمن الرحيم



الرقم - م/١٥

التاريخ - ١٤١٩/٦/١٠هـ

بعون الله تعالى

نحن فهد بن عبدالعزيز آل سعود

ملك المملكة العربية السعودية

بناء على المادة السبعين من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩٠) وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ.

وبناء على المادة العشرين من نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/١٣) وتاريخ ١٤١٤/٣/٣هـ.

وبناء على المادتين السابعة عشرة والثامنة عشرة من نظام مجلس الشورى الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/٩١) وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ.

وبعد الاطلاع على لائحة موظفي وعمال المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٣٣) وتاريخ ١٣٨٦/١١/٢٤هـ.

وبعد الاطلاع على نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الشورى رقم (٧٠/٥٦) وتاريخ ١٤١٩/٢/٢٧هـ.

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم (١٢٤) وتاريخ ٨/ ٦/ ١٤١٩هـ.

رسمنا بما هو آت :

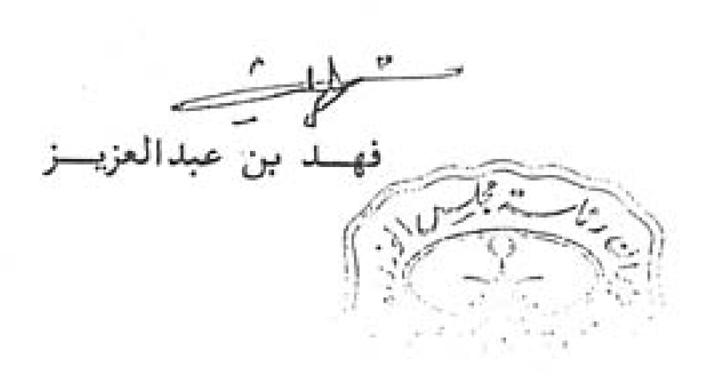
أولا . يجوز لوزير الدفاع والطيران والمفتش العام رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية، استثناء من

أحكام نظام تأديب الموظفين، أن يوقع عقوبة الفصل على أي من موظفي المؤسسة، اذا ارتكب مخالفة تستوجب ذلك.

ثانيا. لاتوقع عقوبة الفصل الواردة في البند (أولا) الا بعد التحقيق مع الموظف كتابة من قبل لجنة من ثلاثة أعضاء يكونها وزير الدفاع والطيران والمفتش العام رئيس مجلس ادارة المؤسسة يكون من بينهم محقق من هيئة الرقابة والتحقيق يرشحه رئيس الهيئة، وعلى اللجنة سماع أقوال الموظف، وتحقيق دفاعه، ويجب أن يثبت ذلك مع بيان الأفعال المنسوبة اليه على وجه التحديد في القرار الصادر بالفصل أو في محضر مرفق به.

ثالثا: للموظف المفصول الحق في التظلم أمام ديوان المظالم من قرار الفصل، وفقا لقواعد المرافعات والاجراءات المتبعة أمام ديوان المظالم، وتبقى وظيفته شاغرة حتى يصبح قرار الفصل نهائيا.

رابعا ـ على سمو نائب رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا،،،،



فهد بن عبدالعزيز

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الأمانة العامة لمجلس الوزراء



قرار رقم (١٢٤) وتاريخ ١٤١٩/٦/٨هـ

ان مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ٥٥٠٩/٧/ر وتاريخ ١٤١٩/٤/١٧هـ المشتملة على خطاب صاحب السمو الملكي النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع والطيران والمفتش العام رقم ٢٣٥١/٣/٨/٤/١/١ وتاريخ ١٤١٢/١٠/١٩هـ المتضمن طلب سموه اضافة نص الى لائحة موظفي وعمال المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٣٣) وتاريخ ١٣٨٦/١١/٢٤هـ يجيز لسمو وزير الدفاع والطيران والمفتش العام رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية أو من يفوضه توقيع عقوبة الفصل على موظفي المؤسسة، دون اللجوء الى لجان وذلك بعد التحقيق مع الموظف، ومواجهته بما بدر منه، ويحق للموظف المفصول التظلم أمام ديوان المظالم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ قرار فصله وتبقى وظيفته شاغرة حتى يصبح قرار الفصل نهائياً.

وبعد الاطلاع على لائحة موظفي وعمال المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٣٣) وتاريخ ١٣٨٦/١١/٢٤هـ.

وبعد الاطلاع على نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
الأمانة العامة لمجلس الوزراء

وبعد الاطلاع على المحضر رقم (٢) وتاريخ ١٤١٤/١/٨هـ المعد في هيئة الخبراء .

وبعد النظر في قرار مجلس الشورى رقم (٧٠/٥٦) وتاريخ ١٤١٩/٢/٢٧هـ .

وبعد الاطلاع على توصية اللجنة العامة لمجلس الوزراء رقم (٣٢٢) وتاريخ ١٤١٩/٥/٩هـ.

يقرر مايلي:

١ – يجوز لوزير الدفاع والطيران والمفتش العام رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية ، استثناءً من أحكام نظام تأديب الموظفين، أن يوقع عقوبة الفصل على أي من موظفي المؤسسة ، اذا ارتكب مخالفة تستوجب ذلك.

٢ – لاتوقع عقوبة الفصل الواردة في الفقرة (١) الا بعد التحقيق مع الموظف كتابة من قبل لجنة من ثلاثة أعضاء يكونها وزير الدفاع والطيران والمفتش العام رئيس مجلس ادارة المؤسسة، يكون من بينهم محقق من هيئة الرقابة والتحقيق يرشحه رئيس الهيئة، وعلى اللجنة سماع أقوال الموظف وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يثبت ذلك مع بيان الأفعال المنسوبة اليه على وجه التحديد في القرار الصادر بالفصل أو في محضر مرفق به.

٣ – للموظف المفصول الحق في التظلم أمام ديوان المظالم من قرار الفصل ، وفقاً لقواعد المرافعات والإجراءات المتبعة أمام ديوان المظالم، وتبقى وظيفته شاغرة حتى يصبح قرار الفصل نهائياً.

وقد اعد مشروع مرسوم ملكي بذلك صيغته مرفقة بهذا .

رئيس مجلس الوزراء